



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo:	IRES
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10125
Indirizzo:	Via Nizza, 18
Codice Amministrazione:	ires_pie
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023	2024
2021-2023	2024-2026
piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf) (537.29 KB)	piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (516.27 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	7	7	0	0	0	7	13	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	0	2	2	0	0	1	0	1
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	7	10	2	0	0	8	14	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	15,91	22,73	4,55	0,00	0,00	18,18	31,82	6,82

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	4	4	0	8	42,11	57,14	0	0	5	5	1	11	57,89	47,83
Tra 3 e 5 anni	0	0	4	1	0	5	31,25	35,71	0	0	4	6	1	11	68,75	47,83
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	7,14	0	0	0	1	0	1	50,00	4,35
Totale	0	0	8	6	0	14			0	0	9	12	2	23		
Totale %	0,00	0,00	21,62	16,22	0,00	37,84			0,00	0,00	24,32	32,43	5,41	62,16		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Format 2 della direttiva n. 2/2019
<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2024>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,41
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	12	38,71	19	61,29	31	57,41
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	5,56
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	14,81
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	11,11
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
Totale personale		20		34		54	
Totale % sul personale complessivo		45,45		77,27		122,73	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Tempo Pieno	0	0	7	10	2	19	44,19	100,00	0	0	8	13	3	24	55,81	96,00
Totale	0	0	7	10	2	19			0	0	8	14	3	25		
Totale %	0,00	0,00	15,91	22,73	4,55	43,18			0,00	0,00	18,18	31,82	6,82	56,82		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2024>

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Smart working	0	0	7	10	2	19	44,19	100,00	0	0	7	14	3	24	55,81	96,00
Totale	0	0	7	10	2	19			0	0	7	15	3	25		
Totale %	0,00	0,00	15,91	22,73	4,55	43,18			0,00	0,00	15,91	34,09	6,82	56,82		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	46	100,00	46	37,40
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	77	100,00	77	62,60
Totale permessi	0	--	123	100,00	123	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

Relativamente all'intervento - Formazione Nel corso del 2023, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto.

Il 16 novembre si è svolto un evento formativo con una professionista di livello nazionale esperta in "public writing", con la partecipazione di una ventina di dipendenti, sulla stesura di testi brevi, compresi testi per i podcast.

Si evidenzia un altro evento formativo sul tema della comunicazione divulgativa e partecipazione a nuovi canali di comunicazione divulgativa.

Sono stati realizzati, da ottobre a dicembre, 5 corsi BLSD (Basic Life Support & Defibrillation) adulto e bambino, ai quali hanno partecipato la totalità dei dipendenti dell'Istituto. Sono state illustrate le più recenti Linee Guida dell'Italian Resuscitation Council (IRC), con una parte teorica iniziale in cui sono state esposte le basi teoriche della rianimazione cardiopolmonare dell'adulto e nel bambino, ed una parte di addestramento pratico su manichini per le manovre di ventilazione di soccorso e di compressioni toraciche esterno e per l'utilizzo del DAE. Sono state anche illustrate tecniche di disostruzione delle vie aeree in caso di inalazione accidentale di corpo estraneo.

E' stato, altresì, affidato un incarico di consulenza professionale finalizzata all'apprendimento della lingua inglese da parte del personale dell'Istituto. Più del 50% dei dipendenti ha aderito all'iniziativa.

Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2023 sono stati attribuiti, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021 e dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo anno 2023, 10 differenziali stipendiali, (5 donne e 5 uomini).

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. E' confermato un part-time al 83,33%,

Reclutamento e gestione del personale: Reclutamento del personale previsto dal Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-25: nell'anno 2023 è stato bandito un concorso pubblico per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un funzionario ricercatore nell'Area Sviluppo Economico Regionale e Finanza Territoriale. Si proceduto ad una progressione economica tra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n° 165/2001 Si segnala inoltre che con decorrenza 01/1/2023 sono state assunte altre 2 ricercatrici mediante stabilizzazione.

Benessere organizzativo:

Nel corso del 2022 è stato somministrato un questionario per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato. Sono state coinvolte tutte le persone che lavorano in Istituto:

- a) dipendenti del comparto,
- b) Dirigenti,
- c) collaboratori/trici.

I dati sono stati presentati nel mese di luglio 2023.

L'indagine sul benessere organizzativo è stata svolta dal CUG utilizzando la metodologia per la VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO che prevede diversi strumenti di rilevazione:

§ Analisi degli Eventi sentinella: ad es. indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni (nel presente aggiornamento, visto il periodo COVID che ha caratterizzato l'ultimo triennio, sono stati trascurati in quanto ritenuti poco affidabili)

§ Rilevazione e analisi di indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro

§ Questionario 1 a necessità: identificare gruppi omogenei entro i quali approfondire la ricerca. In IRES sono stati identificati i seguenti gruppi omogenei: • Amministrazione/servizi • Ricerca comparto • Ricerca dirigenza

Ricorso allo SW: quasi la totalità del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota. Il range di utilizzo va da 1 a 98 giornate per le donne (24) e da 4 al 96 giornate per gli uomini (18). Due soli dipendenti non hanno usufruito dello SW (Servizi Amministrativi)

Consolidamento dello smart working: Con deliberazione n. 60 del 18/11/2023 del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il Regolamento per la gestione del Lavoro Agile o Smart Working. Alla scadenza del 31/12/2023 sono stati sottoscritti gli accordi individuali di lavoro agile con decorrenza 1° gennaio 2024 a tempo indeterminato.

La sottoscrizione ha interessato quasi la totalità dei dipendenti compresi i dirigenti.

Welfare aziendale: Anche per il 2023 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cadhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 500 per ciascun dipendente).

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-26 è stato regolarmente redatto, in collaborazione con il CUG, ed approvato dagli Organi dell'Istituto, sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti (Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ss.mm.ii. «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.24).

Il Piano è impostato sulla base dell'esperienza accumulata con i Piani precedenti ed è articolato sulla base di 4 Macro obiettivi:

- MACRO-OBIETTIVO 1: Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- MACRO-OBIETTIVO 2: Azioni di promozione delle Pari Opportunità
- MACRO-OBIETTIVO 3: Azioni per i Benessere organizzativo
- MACRO-OBIETTIVO 4: Consolidamento dello Smart Working

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	0	9	28	3	40	40,00	74,07	0	0	23	27	10	60	60,00	75,95
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	5	7	2	14	48,28	25,93	0	0	5	8	2	15	51,72	18,99
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	5,06
Totale ore	0	0	14	35	5	54			0	0	28	39	12	79		
Totale ore %	0,00	0,00	10,53	26,32	3,76	40,60			0,00	0,00	21,05	29,32	9,02	59,40		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato funzionario ricercatore	3	60,00	2	40,00	5	100,00	Uomo
Totale personale	3		2		5		
Totale % sul personale complessivo	6,82		4,55		11,36		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€112288,00	€116151,00	€ 3863,00	3,33
Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	€53184,00	€52321,00	€ -863,00	-1,65
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	€42316,00	€41322,00	€ -994,00	-2,41
Area Istruttori	€0,00	€38264,00	€ 38264,00	100,00
Area Operatori Esperti	€0,00	€33700,00	€ 33700,00	100,00

Esaminando dati della tabella 1.5 non si evidenziano differenziali retributivi di genere sostanziali, pur essendo presente un moderato differenziale per le aree dei funzionari ad elevata qualificazione e per l'area degli istruttori.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono

state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023 è stata avviata un'indagine sul benessere organizzativo, in collaborazione con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'Istituto (RSPP) e congiuntamente alla rilevazione che tale esperto deve svolgere sullo stress lavoro-correlato. Lo svolgimento di tale indagine è previsto da uno degli obiettivi del Piano della Performance 2022 e traslato tra gli obiettivi assegnati alla Direzione. È stato così possibile impostare un questionario sulle condizioni di benessere del personale, che si andrà a integrare con le rilevazioni previste per l'indagine RSPP, consentendo di definire un quadro più articolato ed utile per eventuali azioni di miglioramento. Il questionario, dopo una fase di test e messa a punto finale, è stato sottoposto in modalità online a dipendenti e collaboratori dell'IRES. Qui di sotto di riportano i principali esiti.

I rispondenti sono stati 61 che equivale ad un tasso di risposta pari al 59%.

L'analisi ha evidenziato:

- un'elevata autonomia del lavoro e chiarezza degli obiettivi da parte del personale: il 90% afferma che ha chiaro cosa ci si aspetta da lei/lui al lavoro ed è d'accordo con l'affermazione "Il mio orario di lavoro può essere flessibile"; l'85% si dice d'accordo con "Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro"
- un carico di lavoro giudicato intenso in specie dal personale dipendente: il 71% dei dipendenti sostiene che di frequente deve lavorare molto intensamente e il 78% dichiara che qualche volta o spesso deve trascurare alcuni compiti perché ha troppo da fare
- un ambiente di lavoro tendenzialmente scevro da situazioni di conflitto/attrito: il 95% dichiara che mai o di rado è stato soggetto a prepotenze e vessazioni, percentuale che scende al 70% quando si chiede "Ci sono attriti o conflitti tra colleghi"; in questo specifico ambito, le risposte dei collaboratori e dei dipendenti divergono significativamente: il 17% dei collaboratori e il 34% dei dipendenti sostengono che qualche volta ci sono attriti tuttavia si assume che questa sia una percentuale fisiologica
- un rapporto tra dipendente e capo improntato a collaborazione: il 78% dei dipendenti ritiene di poter chiedere spiegazioni al proprio dirigente sui cambiamenti relativi al lavoro e di poter riferire eventuali situazioni di disturbo/fastidio (ma la percentuale è più bassa tra i collaboratori)
- una comunicazione interna e un coinvolgimento nei processi di cambiamento ritenuti non sufficientemente adeguati: un rispondente su tre è in disaccordo con "Le informazioni circolano regolarmente" e due su cinque con "La comunicazione interna è soddisfacente"; infine, uno su cinque esprime disaccordo rispetto a "Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro"
- conoscenza del sistema di valutazione del personale e attribuzione salario accessorio, da un lato, e assistenza informatica e risorse strumentali, dall'altro, sono due aree percepite dai rispondenti come passibili di miglioramento.

Alla domanda "Se dovessi valutare nel complesso il tuo benessere lavorativo, da 1 a 10, che voto daresti?" il voto medio risulta più che soddisfacente pari a 7,5. Il valore si conferma esattamente in linea con quello rilevato nell'indagine precedente, con la differenza che nel 2021 era leggermente più elevato il voto medio dei dipendenti rispetto ai collaboratori, mentre nel 2022 la situazione è inversa (seppure si tratti di differenze marginali).

In conclusione, l'analisi rileva che l'ambiente lavorativo in IRES è caratterizzato da un buon livello di benessere organizzativo pur con degli elementi più critici sui quali il CUG si impegnerà a richiamare l'attenzione.

I risultati dell'indagine sono stati presentati a tutto il personale dell'Istituto in un workshop tenutosi il 13 giugno 2023..

E' disponibile una presentazione Powerpoint che riassume i risultati dell'indagine.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione dell'IRES Piemonte è piuttosto semplice, data la ridotta dimensione dell'Istituto, e funzionale alla sua natura di ente di ricerca. Al vertice dell'organizzazione si trova la Direzione, alla quale afferiscono il settore dei Servizi Amministrativi e, sino al termine del 2023, 7 strutture denominate Aree di ricerca, sotto la responsabilità di altrettanti dirigenti; dato il ridotto numero di dirigenti di ricerca, alcune di queste aree erano assegnate ad interim. Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 dicembre 2023, con deliberazione n. 64 ha approvato il nuovo assetto organizzativo dell'IRES Piemonte che prevede l'accorpamento in 5 Aree di ricerca a partire dal mese di febbraio 2024.

Le Aree di ricerca si occupano rispettivamente di Demografia istruzione e trasformazioni sociali, Sviluppo economico regionale e finanza territoriale, Crescita sostenibile, sviluppo territoriale e sistema agroalimentare, Salute e sviluppo del sistema sanitario, Mercato del lavoro e coesione sociale. Un ruolo rilevante riguarda l'attività di valutazione delle politiche regionali attivate tramite i Fondi europei.

Ai dirigenti è anche assegnata a rotazione la responsabilità della formazione interna, della trasparenza ed anticorruzione, delle pari opportunità.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate, e non sono state rilevate, situazioni di discriminazione / mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Migliorare il Sistema di Valutazione individuale

Indicatore 2.3 del Piano della Performance 2023- Definire un protocollo di gestione del sistema di valutazione interna del personale che affronti le criticità emerse nella gestione pregressa. Le criticità emerse in passato relativamente al sistema di valutazione del personale erano sostanzialmente due: la tardiva assegnazione degli obiettivi (che in parte ne inficiava il potenziale in termini di indirizzo strategico) e la non soddisfacente modulazione dei criteri di valutazione. La prima criticità si è affrontata abbreviando sensibilmente il percorso che porta all'assegnazione degli obiettivi

di Direzione, Dirigenti e personale, puntando ad una conclusione di questa prima fase del ciclo della performance entro il mese di febbraio. In risposta alla seconda criticità, è stato adottato un approccio condiviso di applicazione dei criteri più omogenei di giudizio in grado di esprimere un'adeguata graduazione dei punteggi finali al momento della valutazione degli obiettivi 2022 e della fase di assegnazione delle indennità per particolari responsabilità per il 2023.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio Benessere Organizzativo

L'indicatore previsto dal Piano della Performance 2023 relativo a tale obiettivo prevede la presentazione dell'indagine svolta dal CUG, in collaborazione con l'RSPP, sul benessere organizzativo, oltre all'aggiornamento del Piano delle azioni positive entro il dicembre 2023.

L'indagine avviata dal CUG, in raccordo con l'RSPP, si è basata su un questionario che, dopo una fase di test e messa a punto finale, è stato sottoposto in modalità online a dipendenti e collaboratori dell'IRES nel mese di dicembre ed è in corso un *recall* in modo da assicurare la più ampia partecipazione possibile alle risposte. Nei mesi di febbraio e marzo sono stati elaborati i risultati ed è quindi stato redatto un rapporto conclusivo. La presentazione del rapporto al personale al personale dell'Istituto si è tenuta il 13 giugno 2023.

Il Piano delle azioni positive 2024-2026 è stato predisposto entro la scadenza prevista ed ha anche ottenuto il parere positivo del CUG. Nella redazione del Piano sono state prese in considerazione anche alcune indicazioni emerse dal rapporto sul benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore
--------------------	------------------------------

Data:	02/08/2021
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direzione
------------------------	-----------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto	Presentazione dell'indagine sul benessere
---	---



di formazione:	organizzativo
	Tutte le attività del CUG sono realizzate a costo zero
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 5	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Figure professionali esperte OIV	

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2024 il CUG procederà ad un aggiornamento dell'indagine sul benessere organizzativo di cui si relaziona nelle



parti precedenti, verificando anche il successivo aggiornamento del Piano delle Azioni Positive.
Il CUG continuerà il confronto interno e con l'OIV al fine di individuare possibili campi di indagine ed intervento.

FORMAZIONE IRES 2023

A complemento di quanto riportato nella Sezione 3 relativamente alla formazione del personale, il CUG sottolinea il forte impegno dell'Istituto sotto questo aspetto. La formazione del personale 2023 è stata programmata secondo le priorità definite all'interno della dirigenza di ricerca. Per formazione si intende l'insieme di quei processi che arricchiscono le professionalità attraverso apprendimenti formali specifici (corsi di formazione) o la partecipazione ad eventi interni, in cui il sapere di un gruppo viene condiviso con l'Istituto.

Il Piano di formazione prevede 6 Aree di intervento: □ Ricerca, □ Dati, □ Tecniche, Gestione, Amministrazione, □ Obblighi formativi (antincendio, primo soccorso, sicurezza sul lavoro), di cui si accenna brevemente l'articolazione:

- RICERCA: Analisi e valutazione delle politiche pubbliche (5 corsi), Metodi per la ricerca bibliografica (4 corsi)
- DATI: analisi e narrazione dei dati (5 corsi)
- TECNICHE: Inglese professionale, Estrazione e analisi Big Data (2 corsi)
- GESTIONE: Team Building e Capacity Building (3 corsi)
- AMMINISTRAZIONE: Gestione finanziaria, E-procurement del MEPA, Gestione del personale (3 corsi)
- OBBLIGHI FORMATIVI: Primo soccorso (Aggiornamento addetti Primo soccorso), Basic Life Support Defibrillation

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2024>